

Familienmanagement ist mehr als nur bessere Kinderbetreuung

Politik- und Wirtschaftskreise sind sich einig: um Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, muss die Kinderbetreuung verbessert werden. Der Aufbau von Krippen und Mittagstischen sowie die Unterstützung von Tageselternvermittlungen und Randzeitenbetreuung von Schülern scheinen alle Probleme zu lösen.

Natürlich braucht es eine Verbesserung in der Kinderbetreuung. Denn nur wenn diese optimal gelöst ist, können Eltern bei der Arbeit die geforderten Leistungsziele erreichen. Es gibt jedoch weitere äussere wie auch innere Rahmenbedingungen, die zwischen Eltern und Unternehmen geklärt sein müssen, damit die Zusammenarbeit reibungslos verläuft. Sind diese Rahmenbedingungen nicht geklärt, stehen die Eltern täglich im Clinch, wem sie sich mehr verpflichtet fühlen, wo der Druck grösser ist und wo sie ihre Energie investieren sollen.

Flexibilität ist ein Muss

Ein gutes Kinderbetreuungsangebot ist eine der notwendigen äusseren Rahmenbedingungen: Es soll die Frauen im Berufs-

gelt, damit Arbeitsabläufe auch bei flexibler Arbeitsgestaltung oder unter Teilzeitarbeitenden optimal verlaufen?

Die innere Einstellung zählt

Mindestens genauso wichtig – doch meist ausser Acht gelassen – sind die inneren Rahmenbedingungen, die so genannten weichen Faktoren. Damit Frau ihren Beruf weiter ausübt, Mann unbelastet arbeiten kann und das Unternehmen gleichfalls davon profitiert, müssen auch diese Faktoren stimmen: Wie ist die Haltung des Unternehmens gegenüber Belastungen von der familiären Seite? Wie weit wird flexible Arbeitszeitgestaltung und Heimarbeit akzeptiert? Wie reagiert das Team auf familienbedingte Absenzen? All diese Fra-



F. Bischof-Jäggi

leben halten beziehungsweise den Schritt zurück in die Arbeitswelt ermöglichen. Eltern und Unternehmen müssen miteinander jedoch weitere Faktoren klären, um Alltagsprobleme zu meistern: Wer bringt die Kinder in die Tagesstätte? Was passiert, wenn ein Kind krank ist? Was geschieht, wenn Sitzungen kurzfristig auf «Unzeiten» angesetzt werden? Wie können Schulbesuche und Kindergeburtstage mit den beruflichen Anforderungen und Präsenzzeiten koordiniert werden? Ist es möglich, regelmässig oder teilweise daheim zu arbeiten? Kann die Arbeitszeit flexibel gehandhabt werden? Sind Stellvertretungen gere-

gen beschäftigen Berufstätige mit Familie.

Privatleben und Beruf vereinbaren

Bis vor kurzem war die Privatsphäre der Mitarbeitenden für die meisten Firmen noch Tabuthema. Dies obwohl Befragungen und Studien belegen, dass das Privatleben starke Rückwirkungen auf das Unternehmen hat. Seit einiger Zeit hat der Begriff «Work-Life-Balance» Hochkonjunktur. Denn viele Mitarbeitende haben

Franziska Bischof-Jäggi

lic. phil., Pädagogische Psychologin und Paar- und Familientherapeutin. Sie ist Geschäftsführerin und Inhaberin der Familienmanagement GmbH, die sie 2001 gründete. Bereits seit 1991 engagiert sie sich beruflich stark für Kinder, Jugendliche und Familie.

Kontakt: Telefon 041 740 68 28
info@familienmanagement.ch
www.familienmanagement.ch



Mühe, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, mit der Folge, dass sie auf die Dauer ausbrennen. Damit verbunden sind höhere Fluktuationen, mehr Krankheit, geringere Motivation und weniger Arbeitsleistung im Unternehmen.

Optimieren mit konkreten Massnahmen

Es ist daher dringend notwendig, die äusseren und inneren Rahmenbedingungen zu optimieren. Drei mögliche konkrete Massnahmen:

- **Erleichterung der zeitlichen Flexibilität**
Meist wird gerade von Führungskräften ein hohes Mass an Flexibilität im Beruf erwartet. Eine flexible Arbeitszeitregelung bietet diesen wiederum einen grösseren Spielraum, um auch innerhalb der Familie flexibler handeln zu können.

- **Aktive Karriereplanung**

Gerade in den ersten Jahren nach der Familiengründung käme es vielen Führungskräften entgegen, wenn es Konzepte zur Karriereplanung gäbe, die die Familiensituation mit einbeziehen würde. Die Unternehmen müssen an dieser Stelle umdenken, weil sie besonders in dieser Phase von den «high potentials» besonderen Einsatz verlangen.

- **Verbesserung der Gesprächskultur**

Die Gesprächskultur über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bislang in den we-

nigsten Unternehmen aktiv gefördert. Doch gerade dieser Austausch ist wichtig, um auf die Problematik zu sensibilisieren und die Betroffenen zu entlasten. Entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und Seminarangebote können ein offeneres Gesprächsklima fördern.

Franziska Bischof-Jäggi